

ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

Для успішного функціонування будь-якого виробництва і будь-якої компанії необхідні ефективно працюючі і кваліфіковані кадри, грамотні і здатні керувати виробничим процесом управлінці. Однак навіть якщо вдалося сформуванати колектив зі справжніх професіоналів, не слід забувати про те, що персонал потрібно постійно мотивувати. Орієнтація працівників на досягнення цілей організації є чи не головним завданням керівництва персоналом.

У сучасних умовах проблемою мотивації є недосконалість мотивації на підприємствах, недостатнє фінансування заходів, спрямованих на удосконалення мотивації персоналу, а також те, що на підприємствах не приділяють належної уваги мотивації. Проблеми дієвого і результативного мотивування також завжди виникали у процесі зародження та формування менеджменту як науки. Спочатку йшлося більше про матеріальні та організаційні аспекти спонування. На сучасному етапі все більше акцентується на соціально-психологічних аспектах мотивації, що створюють умови для досягнення високих результатів виробничо-господарської діяльності з мінімальними затратами. Трудова мотивація є однією з найбільш актуальних проблем, що мають місце у процесі трансформації економіки та формування нового якісного стану зайнятості, притаманного ринковим відносинам. Також слід зауважити, що сучасний стан діяльності підприємств України не вражає найкращими показниками, однією з причин таких показників є низька мотивація самого персоналу, задіяного у виробництві. Важливим завданням кожного керівника є підвищення рівня мотивації працівників, різного роду заохочення як до фізичної, так і до розумової праці.

Питаннями мотивації праці займалися як закордонні, так і вітчизняні автори, зокрема: А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, П. Армстронг, А. Кібанов, І. Баткаєва, О. Мітрофанова, М. Ловчева, Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Снідерман та інші [5].

У процесі історичного розвитку мотивація як економічна категорія пройшла два етапи:

- застосування політики «батога та пряника»;
- використання методів психології і фізіології.

Суттєвий внесок у розвиток теорій мотивації зробили українські вчені. Так, вчений М. Вольський [5] вважав необхідним поліпшувати фізичні, моральні та інтелектуальні умови існування людини, наголошуючи, що політекономія є наукою про діяльність людини, спрямовану на задоволення матеріальних і духовних потреб. Економіст М. Туган-Барановський одним із перших у світі розробив чітку класифікацію потреб. Однак, деякі питання щодо визначення основних мотиваторів персоналу сучасних українських підприємств потребують подальшого системного вивчення.

Мотивація являє собою прагнення певної людини до конкретної дії, в якій вона відчуває потребу, але не здатна приступити до неї і здійснити самостійно. Поряд з тим, мотивація праці являє собою сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, котрі спонукають людину до трудової діяльності та надають цій діяльності спрямованість, яка орієнтована на досягнення визначених цілей, уособлює в собі прагнення працівника задовольнити свої потреби, підвищити своє соціально-економічне становище.

Проте під час економічної кризи, яскраво спостерігаються депресія соціально-економічного добробуту, зниження зацікавленості працівників не тільки у високопродуктивній праці, але й у праці взагалі. Можна констатувати руйнацію мотивації трудової діяльності на підприємствах, адже діяльність людини зумовлюється реально існуючими у неї потребами, які мають бути задоволені [3]. Основним і найбільш важливим стимулом мотивації працівників завжди була заробітна плата, але на сьогодні через невиконання заробітною платою стимулюючої функції та відсутність реальних можливостей

поліпшення соціально-економічного стану працівників, важливу роль для зайнятих у виробництві відіграють мотиваційні основи менеджменту підприємств.

У більшості випадків збільшення заробітної плати не стимулює працівників до виконання надмірної роботи. Працівник швидко звикає до існуючого рівня і ефект швидко втрачається [3].

На багатьох вітчизняних підприємствах України у працівників відсутня фундаментальна мотивація щодо здійснення ефективної діяльності, вони не хочуть брати на себе відповідальність за прийняття та реалізацію управлінських рішень, не розуміють об'єктивної необхідності досягнення єдності особистих інтересів та інтересів підприємства [1].

В окремих підприємствах існує проблема невідповідності професійного рівня управлінського персоналу вимогам, в інших - неефективна або взагалі відсутня система мотивації персоналу.

Суть сьогоденної практики мотивування працівників, яка застосовується в Україні, можна зобразити в умовній схемі співвідношення факторів мотивації і залежного від них росту продуктивності праці. Фактором мотивації в даному випадку буде виступати будь-який аспект діяльності, що прямо чи побічно впливає на результативність праці. Вплив факторів мотивації на ріст продуктивності праці наведений у таблиці 1.

Таблиця 1[1]

Вплив факторів мотивації на продуктивність праці

Фактор мотивації	Ріст продуктивності
Внутрішня мотивація	70-80
Високий рівень освіти й інтелекту	20-30
Професійно-кваліфікаційний рівень	15-20
Умови праці й побуту	5-30
Дисципліна і творче відношення до праці	10-15
Удосконалення організації і форм колективної праці	10-40

Як видно з цієї таблиці, найбільш істотний вплив на продуктивність праці здійснює саме внутрішня мотивація особистості.

Стан речей в українській економіці на даний момент свідчить про недостатнє матеріальне підкріплення праці працівників. І хоча гроші і матеріальне стимулювання не мають вирішального значення, але в сучасних умовах недолік матеріальних засобів перетворює виробничу діяльність найчастіше лише в економічну необхідність. Та попри недостатність матеріального заохочення працівників, керівники не можуть організувати різного роду нематеріальне заохочення, яке би несло стимули до підвищення продуктивності праці.

До нематеріальних стимулів мотивації відносять: визнання заслуг працівника, його професіоналізму, організація різноманітних конференцій, на яких керівництво спілкувалося б з підлеглими, проведення різноманітних заходів за участю як керівників так і підлеглих, надання певних грамот підлеглим за досягнення у роботі, а також подарунків у вигляді, наприклад, годинників чи певних сувенірів. Людина повинна відчувати свою значимість, потрібність, незамінність фірмі. Суттєву роль в нематеріальному стимулюванні персоналу відіграє регулювання робочого часу та заохочення працівників у підвищенні свого рівня професійної майстерності на базі надання їм вільного часу. Проте на підприємствах України нематеріальні стимули не є поширеними і використовуються не на повну силу, що є негативним явищем для економіки країни.

Основною причиною відсутності мотивації праці є незадовільна політика кар'єрного зростання. Для вирішення даної проблеми і уникнення можливих негативних наслідків, кожне підприємство повинно мати план кар'єрної політики і просування по службі, де доцільно вказати послідовність посад і умови просування по службі [3].

Слід зазначити, що дуже важливо при прийнятті на роботу працівника визначити який вид мотивації є для нього пріоритетним. Людина, для якої головне – матеріальна мотивація, буде проявляти меншу ініціативу у нововведеннях, творчих розробках, навчаннях, ніж особа, для якої гроші не є основним фактором, щоб працювати якісно та професійно [1].

Системи мотивації працівників є потужним фактором розвитку трудової активності, невід'ємною основою діяльності будь-якого підприємства. Щоб застосовувати цей засіб максимально ефективно необхідно мати чітке уявлення про механізм поведінки людей та формування мотивів до продуктивної праці. Саме тому необхідно вивчати інтереси людей та їх потреби, розробити чітку та зрозумілу для працівників систему стимулювання, використовувати нематеріальні стимули, намагатись створити команду людей, а не групу розрізнених індивідів, які не здатні прийняти певне рішення.

Отже, проаналізувавши все вище сказане, варто виділити такі основні шляхи підвищення мотивації працівників на підприємстві:

- застосування як матеріальних, так і нематеріальних стимулів;
- формування чіткого графіка кар'єрного просування працівників з обумовленням всіх умов;
- встановлення рівня заробітної плати на рівні який забезпечить достойний рівень життя працівника;
- усунення номенклатурної системи управління;
- потрібно забезпечити постійне спілкування працівника з керівником;
- людина повинна відчувати свою значимість, потрібність, незамінність фірмі;
- регулювати робочий час та заохочувати працівників у підвищенні свого рівня професійної майстерності на базі надання їм вільного часу.

Список використаних джерел і літератури:

1. Бугуцький О.А. Фактори розвитку мотивації праці // Економіка АПК. – 2009 –№ 7 – с. 78.
2. Капустянин К.О. Формування цілісної системи мотивації персоналу підприємства в контексті управління прибутком підприємства//Економіка та підприємництво №1.-2009р.-с. 159-164
3. Потьомкіна О.В. Системний підхід у мотивації працівників банківської сфери // Економічний форум – №1. – 2011.